

济宁市住房公积金管理中心文件

济住字〔2022〕24号

关于印发《济宁市住房公积金管理中心 综合考核办法》的通知

各科室、分支机构：

现将《济宁市住房公积金管理中心综合考核办法》印发给你们，请遵照执行。

济宁市住房公积金管理中心

2022年7月25日

（此件公开发布）

济宁市住房公积金管理中心综合考核办法

第一章 总 则

第一条 为客观公正评价各科室、分支机构（以下简称“各部门”）及其工作人员的德才表现和工作实绩，规范综合考核工作，根据《山东省事业单位工作人员考核办法》和有关法律法规，结合单位实际，制定本办法。

第二条 综合考核工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，坚持严管与厚爱结合，激励与约束并重，按照岗位职责和所承担的工作任务，对部门和工作人员的年度表现进行全面考核，树立忠诚担当、敬业奉献、改革创新、干事创业的鲜明导向。

第三条 考核工作坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）注重实绩、客观公正；
- （四）分级分类、精准科学；
- （五）考用结合、奖惩分明；
- （六）简便易行、规范有效。

第四条 本办法适用于对各部门和在编在岗人员的考核。领导人员的考核按照干部人事管理权限及有关规定执行。

第五条 开展年度综合考核，一般应当成立考核工作领导小组，负责考核工作的具体组织实施。考核工作领导小组一般由单位负责人、党建科（人事教育科）等有关人员、工作人员代表组成。

第二章 人员考核

第六条 人员考核内容。人员考核以岗位职责和工作任务为基本依据，全面准确考核德、能、勤、绩、廉，重点考核政治素质和工作实绩。

德，主要考核遵纪守法情况和在政治立场、思想政治素质、社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等方面的表现。

能，主要考核履行岗位职责能力、业务水平以及管理、专业技术和技能水平的提高、知识更新、工作创新等情况。

勤，主要考核工作责任心、工作态度、勤奋敬业精神、公共服务意识等方面的情况。

绩，主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平，所产生的社会效益以及服务对象的满意度。

廉，主要考核廉洁从业方面的表现。

第七条 人员考核标准。人员年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。各档次的标准是：

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，履行岗位职责出色，工作成绩突出。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁自律，熟悉业务，工作积极，能够履行岗位职责，完成工作任务。

基本合格：贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，遵守国家的法律、法规和各项规章制度，业务素质一般，未完全履行岗位职责，基本完成工作任务，或在执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业方面存在不足。

不合格：政治、业务素质较低，组织纪律较差，难以适应工作要求或工作责任心不强，履行岗位职责差，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误，或在执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业方面存在严重不足。

第八条 人员考核方式。人员考核一般可采取民主测评、党组评价等方式进行。

民主测评主要由考核工作领导小组按照年度综合考核方案组织实施，通过工作人员互评，按照一定比例评出先进个人候选

人，一般采取无记名方式进行。

党组评价主要由党组通过集中评议的方式进行，对民主测评结果进行综合分析和补充修正，按照一定比例研究确定工作人员的年度考核档次和先进个人人选。

第九条 人员考核程序。

（一）考核工作领导小组制定年度考核工作方案并征求意见，中心党组集体研究确定工作方案并公布。

（二）被考核人进行个人总结，填写《事业单位工作人员年度考核表》，分管领导根据被考核人平时表现和个人总结等，写出评语。

（三）考核工作领导小组按照年度考核工作方案组织考核，党组集体研究按照一定比例确定考核档次。

（四）考核工作领导小组对拟确定的考核结果在本单位范围内公示，公示期不少于5个工作日，对拟确定为基本合格、不合格档次的被考核人进行组织谈话。

（五）将考核结果以书面形式告知被考核人，同时党建科（人事教育科）将《事业单位工作人员年度考核表》存档，并按规定报同级组织、人力资源社会保障部门备案。

第十条 人员考核其他事项：

（一）首次就业的工作人员，在试用期内参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（二）非首次就业的工作人员，本年度在机关、其他事业单

位、军队以及其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满全年一半工作日的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；工作累计满全年一半工作日的（含试用期），由现单位进行年度考核并确定档次，有关情况由原单位提供。

（三）挂职锻炼、驻外的工作人员，在挂职锻炼、驻外期间由挂职、派驻单位进行考核确定档次，并将结果反馈派出单位。挂职锻炼、驻外不足全年一半工作日的，由派出单位进行考核。

（四）学习培训、执行任务的工作人员，由派出单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务的表现确定档次。有关情况由其学习培训、执行任务的相关单位提供。

（五）下派干部由市下派干部工作联席会议办公室组织考核，不计入派出单位应参加考核人数。

（六）内部借调的工作人员，本年度在借入部门工作时间满全年一半工作日的，在借入部门考核；不满全年一半工作日的，在借出部门考核。

（七）病假（工伤除外）、事假累计超过全年一半工作日的，不参加年度考核。

（八）当年已办理退休手续的干部，不再进行年度考核。

（九）受党纪、政纪处分的工作人员进行年度考核，按照中纪委、中组部、原人事部《关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核有关问题的意见》（组通字〔1998〕19号）和中纪委、中组部、人力资源社会保障部、国家公务员局《关于受党纪处分

公务员年度考核有关问题的答复意见》(组通字〔2016〕60号)、《山东省事业单位工作人员考核办法》(鲁人社发〔2017〕45号)有关规定执行。

(十)工作人员涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的,参加年度考核,不写评语、不定档次。结案后未作党纪、政纪处分的,立案审查期间按正常考核补定档次,受党纪和政纪处分的,自首次立案到作出处分决定前的考核周期只写评语不确定档次。

(十一)不参加年度考核或者考核不确定档次的事业单位工作人员,不得按年度考核结果增加薪级工资,绩效工资按有关规定执行,本年度不计算为现聘岗位(职员等级)的任职年限。

(十二)对无正当理由不参加年度考核的工作人员,经教育后仍拒绝参加的,其考核结果直接确定为不合格档次。

第三章 部门考核

第十一条 部门考核内容。部门考核以部门职责和工作任务为基本依据,全面考核职责履行情况和工作实绩。

第十二条 部门考核标准。部门年度考核的结果分为好、较好、一般、差四个档次。各档次的标准是:

好:全面完成考核内容,成效显著。

较好:较好完成考核内容,成效良好。

一般：基本完成考核内容，成效一般。

差：履职不力或无特殊原因未完成工作任务。

第十三条 部门考核方式。部门考核分为科室考核和分支机构考核，一般可采取业绩考核、执行力评价、部门互评、党组评价等方式进行。对科室的考核方式为执行力评价、分支机构评价和党组评价相结合，对分支机构的考核方式为业绩考核、执行力评价、科室评价和党组评价相结合。

执行力评价主要通过干部执行力写实台账的统计信息，对科室和分支机构完成工作任务的情况进行考核。统计信息来源为市编办确定的市直单位工作任务目标和重点工作督导督办情况。

业绩考核主要由各科室依据每年制定的《分支机构业绩考核指标表》，对各项指标的完成情况、加减分项和一票否决项进行赋分考核。

部门互评主要由科室与分支机构负责人对各科室和分支机构的工作职责履行情况进行互相评价。

党组评价主要通过党组集中评议的方式进行，对业绩考核、执行力评价和部门互评的结果进行综合分析和补充修正。

科室考核中，执行力评价占 80%，分支机构评价占 15%，党组评价占 5%；分支机构考核中，业绩考核占 70%，执行力评价占 10%，科室评价占 15%，党组评价占 5%。

第十四条 部门考核程序。

（一）考核工作领导小组制定年度综合考核工作方案并征求

意见，中心党组集体研究确定工作方案并公布。

（二）考核工作领导小组按照年度考核工作方案组织考核。

（三）党组集体研究按照一定比例确定部门年度考核档次。

第四章 考核结果运用

第十五条 人员考核结果运用。人员年度考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资的依据。

工作人员年度考核被确定为合格及以上档次的，按照下列规定办理：

- （一）按照有关规定增加薪级工资；
- （二）按照有关规定发放绩效工资；
- （三）本年度计算为现聘岗位的任职年限。

工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规定办理：

- （一）对其诫勉，限期改进；
- （二）不得增加薪级工资；
- （三）按照有关规定核减绩效工资；
- （四）本年度不计算为现聘岗位的任职年限；
- （五）一年内不得聘用到高于调整后所聘岗位等级的岗位；
- （六）连续两年被确定为基本合格档次的，按照降低1~2个岗位等级的原则调整到同类别或者其他类别的岗位。

工作人员年度考核被确定为不合格档次的,按照下列规定办理:

- (一) 不得增加薪级工资;
- (二) 按照有关规定核减绩效工资;
- (三) 按照降低 1~2 个岗位等级的原则调整到同类别或者其他类别的岗位;
- (四) 本年度不计算为现聘岗位(职员等级)的任职年限;
- (五) 一年内不得聘用到高于调整后所聘岗位等级的岗位。

第十六条 部门考核结果运用。部门年度考核结果作为表彰惩处、干部选拔、人员调整、教育培训、管理监督的重要依据。部门在业绩考核中出现一票否决项的,取消部门负责人和直接责任人当年度评先树优资格,部门被确定为“好”档次的,部门负责人原则上为“优秀”档次。

第五章 附则

第十七条 本办法由党建科(人事教育科)负责解释。

第十八条 本办法自 2022 年 7 月 25 日起施行,有效期至 2025 年 7 月 24 日。以往有关内部考核的规定,凡与本办法不一致的,以本办法为准。